

Enquêtes internes : mode d'emploi

La conduite des enquêtes internes demeure un **exercice redouté et souvent mal maîtrisé**. La **Défenseure des droits** observe, en effet, une **absence de réaction adaptée** des employeurs face aux signalements de discrimination ou de harcèlement.

Dans sa **décision-cadre du 25 février 2025**, elle formule 49 **recommandations** pour accompagner les employeurs dans le déroulement de ces situations sensibles. Ce mémo vous présente les clefs pour **sécuriser chaque étape** de l'enquête interne.

Les risques d'une enquête interne mal réalisée



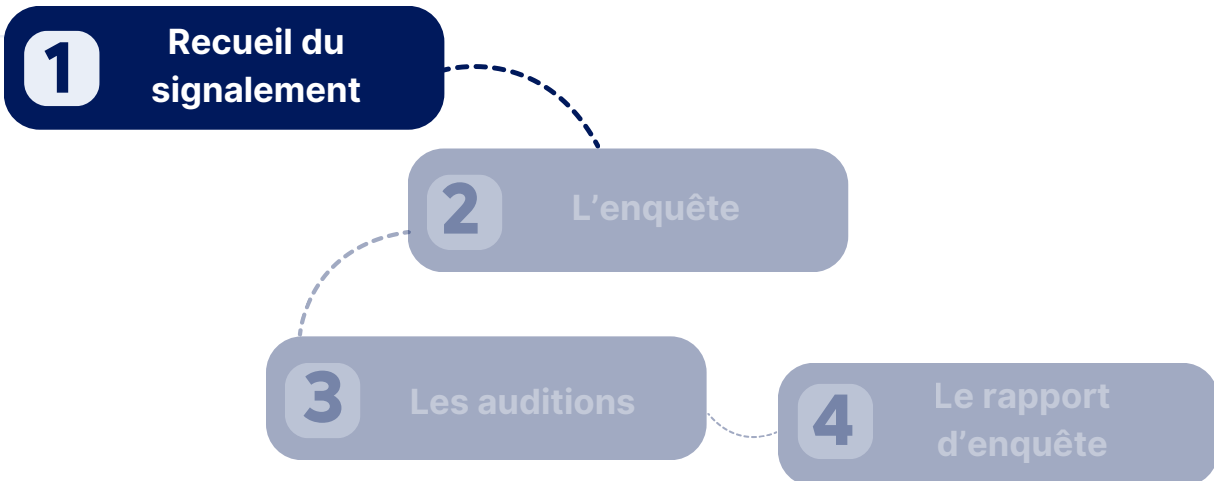
Les **faits signalés** peuvent **se poursuivre ou se reproduire** dans l'organisation

Contestations en justice :
requalification de démission, recours
indemnitaire...

Dégradation du climat social

Non-prise en compte de l'enquête
défaillante en cas de **contentieux**

Augmentation des **risques psycho-
sociaux**



Le recueil du signalement

- ☐ Accuser réception du signalement auprès du salarié
- ☐ Demander au salarié de **communiquer tout élément utile** à l'enquête
- ☐ Garantir la stricte **confidentialité** des informations recueillies
- ☐ Respecter un **délai maximal de 2 mois** entre le signalement et l'ouverture de l'enquête
- ☐ Transmettre les **coordonnées du médecin du travail** à la victime présumée, au mis en cause et aux témoins
- ☐ Permettre à la victime présumée de **ne pas côtoyer le mis en cause**
- ☐ Rappeler l'**interdiction des représailles** par écrit à la victime présumée et aux témoins

À noter !

- Le fait qu'un **signalement** soit **anonyme** ne doit pas empêcher son traitement.
- Le fait que la victime présumée ou le mis en cause soit en **arrêt maladie** ou ne soit **plus dans l'organisation** ne doit pas empêcher l'ouverture d'une enquête.



L'enquête

- ☐ Retranscrire chaque étape de l'enquête par écrit
- ☐ Informer la victime présumée et le mis en cause de l'ouverture de l'enquête
- ☐ Faire signer une **attestation de confidentialité** aux personnes auditionnées
- ☐ Choisir **au moins 2 personnes** pour mener l'enquête
- ☐ Faire appel à une **personne extérieure au service** dans lequel se sont déroulés les faits pour enquêter
- ☐ S'assurer que les enquêteurs aient une **formation juridique solide et actualisée**

À noter

- Il est conseillé de **fixer précisément la méthodologie** de l'enquête interne avec une décision prise **après information du CSE**.
- Il est primordial de **s'assurer de l'absence de lien** direct ou indirect, présent ou passé, **entre les personnes concernées et l'enquêteur**.



Les auditions

- ☐ Auditionner la **victime présumée, le mis en cause, leurs responsables hiérarchiques directs et les témoins pertinents**
- ☐ Auditionner le mis en cause **en dernier**
- ☐ Si nécessaire, **auditionner les "tiers"**, tels que le médecin du travail, d'anciens collègues, les représentants du personnel...
- ☐ La personne auditionnée peut être **accompagnée par un représentant du personnel ou un interprète**
- ☐ Choisir un **lieu** pour les auditions permettant de **garantir la confidentialité** des échanges
- ☐ Respecter **l'anonymat** d'une personne auditionnée, si elle en fait la demande. Conserver cependant une **version non anonymisée** en cas de contentieux.
- ☐ Retranscrire les auditions dans un **compte-rendu, soumis à relecture et signature** de la personne auditionnée

À noter !

- Il est conseillé de recueillir le maximum d'éléments de nature à éclairer la réalité des faits : les **enregistrements clandestins ne doivent pas être écartés**.
- **L'enregistrement des auditions** est possible, à condition d'en **informer** la personne auditionnée.

1

Recueil du
signalement

2

L'enquête

3

Les auditions

4

Le rapport
d'enquête

Le rapport d'enquête



Le rapport d'enquête doit **exposer les faits**, leur signalement, les étapes de l'enquête, les mesures de protection mises en oeuvre...



Le rapport d'enquête doit énoncer les **difficultés rencontrées** : refus d'audition, incohérence d'un témoignage...



Le rapport d'enquête doit **proposer des qualifications juridiques** des agissements dénoncés et les **mesures de traitement** de la situation



Conserver le rapport d'enquête



Transmettre à la victime présumée une **synthèse du rapport** : méthodologie, étapes, conclusions, décisions prises ou envisagées...



Informer le mis en cause et les témoins de la **fin de l'enquête**



Informer la victime de l'**issue de la procédure disciplinaire**

À noter !

- Il est conseillé de veiller à ce que le rapport soit rédigé de manière **objective** ; **éviter notamment tout jugement de valeur**.
- Les sanctions doivent être **effectives, proportionnées et dissuasives**.